



Arrêt du 16 septembre 2024

Composition

Jérôme Candrian (président du collège),
Christine Ackermann, Alexander Misic, juges,
Loucy Weil, greffière.

Parties

A. _____,
représenté par Maître Jonathan Wimmer,
ANB Avocats Notaire Bienne,
recourant,

contre

Office fédéral de la communication (OFCOM),
représenté par Maître Thibault Fresquet et
Maître Julia Aubry,
Bratschi SA,
autorité inférieure.

Objet

Fin des rapports de travail ; décision du 30 octobre 2023.

Faits :

A.

Le 1^{er} mai 2011, A. _____ (ci-après : l'employé), né le (...) 1965, est entré au service de l'Office fédéral de la communication (ci-après : l'OFCOM) en qualité de fonctionnaire enquêteur LRTV auprès de la division Médias, section Redevance radio et télévision.

B.

B.a Le changement de système de la redevance (remplacement de la redevance de réception, avec possibilité d'*opting-out*, par la redevance de radio-télévision, sans possibilité d'exonération) a eu lieu le 1^{er} janvier 2019. Dans ce cadre, le domaine d'activité des fonctionnaires enquêteurs de la section Redevance radio et télévision a été supprimé au terme du délai transitoire de cinq ans, soit au 31 décembre 2023 (cf. art. 109c al. 7 de la loi fédérale du 24 mars 2006 sur la radio et la télévision [LRTV, RS 784.40]).

B.b Le 26 avril 2022, les collaborateurs concernés par la fin de l'*opting-out* – dont l'employé – ont été reçus à une séance d'information. Avisés de la suppression de leurs postes au 31 décembre 2023, ils ont été rendus attentifs au fait qu'il était de leur responsabilité de rechercher un nouvel emploi. L'OFCOM assumait néanmoins un rôle de soutien et pouvait ainsi offrir des formations continues ou des lettres de recommandation, notamment.

B.c Par accord signé au mois de mars 2023 sur la base de l'art. 104c de l'ordonnance du 3 juillet 2001 sur le personnel de la Confédération (OPers, RS 172.220.111.3), l'OFCOM s'est engagé à faire son possible pour trouver un autre emploi à l'employé et éviter de le licencier. L'employé s'est, quant à lui, engagé à contribuer activement aux mesures mises en place et à la recherche d'un autre travail. L'accord précise que le contrat de travail sera résilié si aucun autre emploi raisonnablement exigible n'a pu être trouvé avant le 31 août 2023.

B.d Le 28 août 2023, alors qu'aucun autre poste de travail n'avait été trouvé, l'OFCOM a adressé à l'employé un projet d'accord concernant la résiliation des rapports de travail au 31 décembre 2023. Celui-ci prévoyait notamment le versement d'une indemnité de départ de 47'606 francs.

B.e Par courrier du 12 septembre 2023, l'employé, désormais représenté, a reproché à l'OFCOM de n'avoir pas respecté ses obligations légales visant à éviter le congé, d'une part, et en matière de plan social, d'autre

part. Il s'est dit prêt à privilégier une solution amiable et disposé à accepter un autre poste au sein de l'administration fédérale.

B.f L'OFCOM a pris position sur les griefs de l'employé, respectivement contesté toute erreur ou insuffisance dans des lignes du 4 octobre 2023.

B.g Le 19 octobre 2023, l'employé a communiqué à l'OFCOM qu'il refusait le projet d'accord du 28 août 2023.

B.h Sous pli du 23 octobre 2023, l'OFCOM a avisé l'employé qu'il entendait résilier son contrat de travail et lui a imparti un délai au 30 octobre suivant pour exercer son droit d'être entendu à l'égard du projet de décision.

B.i Par décision du 30 octobre 2023, l'OFCOM a résilié le contrat de travail de l'employé au 29 février 2024 (ch. 1) et lui a alloué une indemnité de départ de 47'606 francs correspondant à cinq salaires mensuels (ch. 2).

B.j Le 30 octobre 2023, l'employé a adressé ses déterminations à l'OFCOM – lequel ne les a reçues que le lendemain.

C.

C.a Par acte du 30 novembre 2023, A. _____ (ci-après : le recourant) a déféré la décision précitée de l'OFCOM (ci-après : l'autorité inférieure) au Tribunal administratif fédéral (ci-après : le TAF ou le Tribunal). Il a conclu, en tête de son mémoire, à l'annulation de la décision attaquée et au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour nouvelle décision. Subsidiairement, le recourant a conclu à la prolongation des rapports de travail au 31 mars 2024 et à ce que l'autorité inférieure soit condamnée à lui verser une indemnité de départ de 58'911 francs (six salaires mensuels), ainsi qu'une indemnité pour résiliation ordinaire en l'absence de motifs objectivement suffisants de 127'343.50 francs (une année de salaire), toutes deux portant intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2024.

Le recourant se plaint d'une violation de son droit d'être entendu, l'autorité inférieure ayant statué sans attendre ses déterminations. Il conteste en outre la date de fin des rapports de travail au 29 février 2024, arguant que le délai de congé échoirait un mois plus tard. Il s'en prend également au montant de son indemnité de départ, qui aurait été fixé sans prise en compte de son ancienneté et de son indemnité de résidence. Cela étant, le recourant soutient que l'autorité inférieure aurait dû mettre en œuvre un plan social ; aussi conclut-il au renvoi de la cause à cette dernière pour qu'elle y procède. Le recourant plaide finalement que les conditions pour

résilier les rapports de travail n'étaient pas remplies, dès lors que l'autorité inférieure n'aurait pas suffisamment cherché à lui trouver un travail raisonnablement exigible. Une indemnité devrait en conséquence lui être allouée, à concurrence d'une année de salaire.

C.b L'autorité inférieure a conclu au rejet du recours dans sa réponse du 5 février 2024. Elle a réfuté tous les griefs du recourant, sous deux réserves. Elle a ainsi admis que les rapports de travail prendraient fin le 31 mars 2024, et non pas le 29 février 2024, et indiqué que le recourant percevrait son salaire jusqu'à cette date. Elle a en outre reconnu une erreur dans le calcul de l'indemnité de départ, qui devait tenir compte de l'indemnité de résidence.

C.c Le 30 mars 2024, le recourant a déposé une écriture valant réplique.

C.d Sous plis du 15 et 23 avril 2024, l'autorité inférieure a adressé sa duplique au Tribunal.

C.e Après que le recourant a indiqué ne pas avoir de remarques complémentaires à formuler, le Tribunal a avisé les parties le 23 mai 2024 qu'il allait déterminer si des mesures d'instruction complémentaires étaient nécessaires ; à défaut, la cause serait gardée à juger.

Les autres faits et arguments des parties seront repris, en tant que de besoin, dans les considérants en droit ci-après.

Droit :

1.

1.1 Sous réserve des exceptions – non réalisées en l'espèce – prévues à l'art. 32 de la loi fédérale du 17 juin 2005 sur le Tribunal administratif fédéral (LTAF, RS 173.32), le Tribunal connaît, en vertu de l'art. 31 LTAF, des recours interjetés contre les décisions au sens de l'art. 5 de la loi fédérale du 20 décembre 1968 sur la procédure administrative (PA, RS 172.021), prises par les autorités mentionnées à l'art. 33 LTAF, dont fait partie l'autorité inférieure (cf. art. 33 let. d LTAF ; cf. également l'art. 36 al. 1 de la loi fédérale du 24 mars 2000 sur le personnel de Confédération [LPers, RS 172.220.1]).

1.2 La procédure de recours est régie par la PA, à moins que la LTAF n'en dispose autrement (cf. art. 37 LTAF).

1.3 Déposé en temps utile (art. 50 al. 1 PA) et en la forme requise (art. 52 al. 1 PA) par le destinataire de la décision attaquée, qui dispose manifestement de la qualité pour recourir (cf. art. 48 al. 1 PA), le recours est recevable.

2.

2.1 L'objet du litige porte sur la question de savoir si la résiliation du contrat de travail par l'autorité inférieure au 29 février 2024, moyennant versement d'une indemnité de départ correspondant à 5 salaires mensuels, est intervenue à dire de droit.

D'emblée, il est pris acte du fait que l'autorité inférieure a adhéré aux moyens du recourant s'agissant du terme des rapports de travail au 31 mars 2024, d'une part, et de la prise en compte de l'indemnité de résidence dans le calcul de l'indemnité de départ, d'autre part (cf. consid. C.b *supra*). Le salaire pour le mois de mars 2024 a du reste été versé au recourant (cf. pce TAF 14). Ces éléments ne sont plus litigieux et ne seront pas examinés par le Tribunal.

Cela étant, le Tribunal analysera en premier lieu la violation du droit d'être entendu alléguée par le recourant (cf. consid. 3 ci-après). Puis, après un rappel du cadre juridique (cf. consid. 4 *infra*), il examinera si l'autorité inférieure disposait d'un motif objectivement suffisant pour mettre un terme aux rapports de travail (cf. consid. 5 *infra*), si un plan social aurait dû préalablement être mis en œuvre (cf. consid. 6 *infra*) et si la quotité de l'indemnité de départ a été correctement arrêtée (cf. consid. 7 *infra*). Le Tribunal statuera enfin sur les conclusions indemnitaires du recourant (cf. consid. 8 *infra*).

2.2 En sa qualité d'autorité de recours, le Tribunal dispose d'un plein pouvoir d'examen en fait et en droit. Il revoit librement l'application du droit par l'autorité inférieure, y compris l'excès ou l'abus du pouvoir d'appréciation, la constatation des faits et l'opportunité de la décision attaquée (art. 49 PA). En matière de droit du personnel, le Tribunal examine avec une certaine retenue les questions ayant trait à l'appréciation des prestations des employés, à l'organisation administrative ou à la collaboration au sein du service ; dans le doute, il ne substitue pas son propre pouvoir d'appréciation à celui de l'autorité administrative qui a rendu la décision, laquelle connaît mieux les circonstances de l'espèce (cf. arrêt du TAF A-5381/2022 du 15 mars 2024 consid. 2.1 et les réf. cit.).

Le Tribunal applique le droit d'office, sans être lié par les motifs invoqués (art. 62 al. 4 PA), ni par l'argumentation juridique développée dans la décision entreprise. Il se limite en principe aux griefs soulevés et n'examine les questions de droit non invoquées que dans la mesure où les arguments des parties ou le dossier l'y incitent (cf. ATF 135 I 91 consid. 2.1 ; ATAF 2014/24 consid. 2.2). Le Tribunal vérifie d'office les faits constatés par l'autorité inférieure (art. 12 PA), sous réserve du devoir de collaborer des parties (art. 13 PA).

3.

3.1 Sur le plan formel, le recourant reproche à l'autorité inférieure d'avoir rendu la décision attaquée alors que le délai qui lui avait été accordé pour prendre position n'était pas encore échu. Il se prévaut ainsi d'une violation de son droit d'être entendu, à forme d'un défaut de prise en compte de ses arguments. S'en remettant à justice s'agissant d'une éventuelle réparation de la violation de ses droits de procédure, le recourant réclame une indemnité de ce chef au sens de l'art. 34b al. 1 let. a LPers.

3.2 Inscrit à l'art. 29 al. 2 de la Constitution fédérale du 18 avril 1999 (Cst., RS 101), le droit d'être entendu comprend notamment le droit de s'exprimer sur les éléments pertinents avant qu'une décision ne soit prise à son détriment (cf. également l'art. 30 al. 1 PA). Il incombe à l'autorité administrative de donner l'occasion aux parties d'exposer leurs arguments de droit, de fait ou d'opportunité, de répondre à ses objections et de se déterminer sur les autres éléments du dossier (cf. arrêt du TAF A-1318/2021 du 1^{er} novembre 2022 consid. 5.1 et les réf. cit.).

Le droit d'être entendu est une garantie de nature formelle, dont la violation entraîne en principe l'annulation de la décision attaquée, indépendamment des chances de succès du recours sur le fonds. Une violation de ce droit peut néanmoins être réparée lorsque la partie lésée a la possibilité de s'exprimer devant une autorité de recours jouissant d'un plein pouvoir d'examen. Toutefois, une telle réparation doit rester l'exception et n'est admissible, en principe, que dans l'hypothèse d'une atteinte qui n'est pas particulièrement grave aux droits procéduraux de la partie lésée (cf. ATF 142 II 218 consid. 2.8.1 et les réf. cit.).

3.3 Au cas d'espèce, il apparaît qu'après avoir imparti un délai au recourant au 30 octobre 2023 pour exercer son droit d'être entendu (cf. consid. B.h *supra*), l'autorité inférieure a rendu sa décision à cette même date. Aussi est-elle allée de l'avant sans attendre les déterminations de l'intéressé – qui lui sont parvenues le lendemain – pourtant déposées en temps utile.

L'autorité inférieure, qui se défend de toute entorse aux droits de procédure du recourant, ne peut être suivie ; dès lors qu'elle lui avait accordé un délai pour se déterminer, elle était tenue d'en attendre l'échéance. Il s'ensuit que le droit d'être entendu du recourant a été violé.

Cela étant, le Tribunal observe que le recourant connaissait de longue date la prochaine suppression de son poste et la possibilité de son licenciement, soit à tout le moins depuis la séance d'information du 26 avril 2022 (cf. consid. B.b *supra*). Il a eu plusieurs occasions de prendre position à cet endroit et a fait valoir ses moyens, par l'entremise de son conseil, sous pli du 12 septembre 2023 (cf. consid. B.e *supra*). Les arguments avancés dans le courrier du 30 octobre 2023 sont, qui plus est, en grande partie identiques, de sorte que l'atteinte à ses droits n'a été que légère. Elle a au demeurant pu être réparée dans le cadre de la procédure de recours, introduite auprès du Tribunal de céans disposant d'une pleine cognition. Il n'y a dès lors pas lieu de renvoyer la cause à l'autorité inférieure pour ce motif, le recourant n'y concluant du reste pas.

Les conséquences de cette violation sur le plan indemnitaire seront, quant à elles, examinées plus loin (cf. consid. 8 *infra*).

4.

Le litige s'inscrit dans le cadre légal suivant.

4.1 Les rapports de travail du personnel de la Confédération sont régis en premier lieu par la LPers (cf. art. 1 LPers) et par l'OPers. Les dispositions pertinentes du Code des obligations du 30 mars 1911 (CO, RS 220) sont en outre applicables par analogie à titre supplétif (cf. art. 6 al. 2 LPers).

4.2 A teneur de l'art. 10 al. 3 LPers, l'employeur peut résilier un contrat de durée indéterminée en cas de motifs objectivement suffisants. Il en va ainsi, notamment, des impératifs économiques ou des impératifs d'exploitation majeurs, dans la mesure où l'employeur ne peut proposer à l'employé un autre travail pouvant raisonnablement être exigé de lui (art. 10 al. 3 let. e LPers). Dans cette hypothèse, le licenciement sera réputé fondé sur des motifs objectivement suffisants pourvu que deux conditions soient réalisées : d'une part, la suppression du poste de l'employé se justifie au vu d'impératifs économiques ou d'exploitation majeurs et, d'autre part, l'employeur n'a pu lui proposer un autre travail raisonnablement exigible, bien qu'il ait fait son possible en ce sens.

4.2.1 Eu égard à la première condition, il sied de s'assurer que le poste de l'employé a effectivement été supprimé en raison d'une réorganisation au sens des art. 104 ss OPers et que ces dispositions trouvent bien application. Cela étant, la mise en œuvre d'une restructuration ou d'une réorganisation ne relevant pas du droit du personnel, mais de considérations d'ordre organisationnel, il n'appartient pas aux autorités judiciaires de se prononcer sur leur caractère adéquat. Le Tribunal se limite ainsi à examiner si les mesures en cause reposent sur des motifs sérieux et si elles ne constituent pas uniquement un prétexte pour influencer un rapport de travail particulier (cf. arrêts du TAF A-5381/2022 du 15 mars 2024 consid. 5.1 et A-7689/2016 du 19 janvier 2018 consid. 5.1.1 et les réf. cit.).

4.2.2 Quant à la seconde condition, le devoir de l'employeur de faire son possible pour trouver une nouvelle place de travail à l'employé comprend toutes les mesures envisageables. Ce devoir de l'employeur trouve toutefois sa limite dans l'existence même de ce poste (cf. arrêt du Tribunal fédéral [ci-après : le TF] 8C_810/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 3.1).

Ainsi, avant de résilier le contrat de travail sans qu'il y ait faute de l'employé, l'employeur prend toutes les mesures qui peuvent raisonnablement être exigées de lui pour garder l'employé à son service (art. 19 al. 1 LPers). Si l'employeur résilie le contrat sans qu'il y ait faute de l'employé, il soutient ce dernier dans sa transition professionnelle (art. 19 al. 2 LPers). Suivant l'art. 104 OPers, les départements mettent en œuvre tous les moyens nécessaires pour que les mesures de restructuration ou de réorganisation prévoyant la résiliation de rapports de travail ou la suppression ou le réaménagement de poste(s) de travail soient socialement supportables et économiquement rationnelles (al. 1). En cas de réduction de postes, les unités administratives aménagent l'affectation du personnel de telle façon que le plus grand nombre possible d'employés touchés puissent trouver un emploi dans l'administration fédérale. Elles visent principalement à l'affectation des employés à un autre travail pouvant raisonnablement être exigé d'eux, ainsi qu'à la réorientation et au perfectionnement professionnels de ceux-ci (al. 2). Les employés sont tenus de collaborer activement aux mesures prises et de faire preuve d'initiative, notamment dans la recherche d'un nouveau travail raisonnablement exigible et en ce qui concerne leur réorientation et leur perfectionnement (al. 3).

4.2.3 Conformément à l'art. 104b OPers, l'unité administrative informe les intéressés suffisamment tôt, de façon complète et transparente, de la

restructuration ou de la réorganisation et des mesures envisagées (al. 1). Les personnes risquant de ne plus pouvoir travailler au sein de l'unité administrative qui les emploie doivent être informées de la situation au plus tard six mois avant un éventuel licenciement (al. 2). L'unité administrative conclut des accords avec les employés touchés, qui contiennent les mesures à prendre conjointement avec les intéressés, leur durée, les prestations de l'employeur ainsi que les conséquences d'une violation des obligations de collaborer au sens de l'art. 104 al. 3 OPers (cf. art. 104c OPers). Si aucun autre travail réputé raisonnablement exigible n'a pu être trouvé dans les six mois ayant suivi la signature de l'accord, l'employeur résilie le contrat de travail en vertu de l'art. 10 al. 3 let. e LPers (cf. art. 104e al. 3 OPers).

4.3 Lors d'une restructuration ou d'une réorganisation entraînant la résiliation des rapports de travail d'au moins cinq employés ou la suppression d'au moins cinq postes, un plan social est établi (cf. art. 31 al. 4 LPers et art. 105d al. 1 OPers), dont le but est de fixer les moyens afin d'éviter les licenciements, d'en limiter le nombre ou d'en atténuer les conséquences (cf. RÉMY WYLER/MATHIEU BRIGUET, La fin des rapports de travail dans la fonction publique, 2017, p. 81).

4.4 En cas de résiliation du contrat de travail sans faute de l'employé, l'employeur verse une indemnité à l'employé si ce dernier travaille dans une profession où la demande est faible ou inexistante, ou s'il est employé de longue date ou a atteint un âge déterminé (cf. art. 19 al. 3 LPers ; cf. arrêt du TAF A-2821/2022 du 26 septembre 2023 consid. 14). Conformément à l'art. 78 al. 1 OPers, reçoivent notamment ladite indemnité les employés âgés de plus de 50 ans (let. c), ainsi que les employés qui ont plus de 40 ans et dont les rapports de travail sont résiliés pour cause de restructuration ou de réorganisation (let. d). Correspondant au moins à un salaire mensuel et au plus à un salaire annuel (cf. art. 19 al. 5 LPers), l'indemnité est fixée à l'annexe 3 de l'OPers sur la base de la durée d'engagement et de l'âge de l'employé.

4.5 Suivant l'art. 34b al. 1 let. a LPers, si l'autorité de recours constate que la résiliation ordinaire des relations de travail a été prononcée en l'absence de motifs objectivement suffisants ou que les règles de procédure n'ont pas été respectées, elle est tenue d'allouer une indemnité à l'employé. Fixée en tenant compte des circonstances, cette dernière équivaut, en principe, au minimum à six mois de salaire et au maximum à une année de salaire (cf. art. 34b al. 2 LPers).

5.

Au cas d'espèce, est disputée la réalisation de la seconde condition de l'art. 10 al. 3 let. e LPers, soit la question de savoir si l'autorité inférieure a satisfait à son obligation de proposer au recourant un autre travail raisonnablement exigible.

5.1

5.1.1 Le recourant fait grief à l'autorité inférieure de n'avoir entrepris aucune démarche sérieuse ou proactive en vue de son reclassement. Il n'avait en effet bénéficié, à titre de mesures de soutien, que d'une brève séance de coaching avant un entretien d'embauche et de quelques recommandations. L'autorité inférieure n'avait en revanche contacté aucun employeur potentiel, à l'interne ou à l'externe. Elle ne lui avait pas non plus proposé de poste ; le recourant avait d'ailleurs dû demander lui-même à ce que son dossier soit transmis au secrétariat général du département pour publication. Elle ne l'avait pas davantage priorisé par rapport à des candidats externes, le recourant ayant été invité à attendre la publication des postes pour déposer sa candidature. Les mesures prises par l'autorité inférieure au regard des art. 104 et 104a OPers étaient dès lors largement insuffisantes et, partant, la seconde condition de l'art. 10 al. 3 let. e LPers non remplie.

5.1.2 L'autorité inférieure plaide, pour sa part, avoir soutenu à suffisance son ancien employé dans ses recherches d'emploi, par le biais de recommandations écrites ou orales, de préparations aux entretiens et d'offres de formations ou de coaching. Les postes correspondant au profil du recourant étaient cependant peu nombreux, d'autant que trois autres positions de fonctionnaires enquêteurs LRTV avaient été également supprimées. Ses candidatures avaient été rejetées au titre de différentes carences, notamment sur le plan linguistique, que l'intéressé n'avait pas remises en question. Il n'avait pas non plus cherché à y remédier, en tant qu'il ne s'était à aucun moment manifesté pour profiter des formations offertes par son (ex-)employeur. Aussi le congé reposait-il sur des motifs objectivement suffisants.

5.2 A titre liminaire, le Tribunal rappelle qu'il n'existe pas de droit à être réaffecté à un autre poste au sein de l'administration fédérale. L'obligation de l'employeur de proposer un autre travail raisonnablement exigible à son employé trouve en effet sa limite dans l'existence d'un tel poste (cf. consid. 4.2.2 *supra*). Plus encore, l'employé ne peut exiger qu'un poste devenu vacant lui soit automatiquement attribué, l'attribution dudit poste relevant de l'appréciation de l'employeur potentiel (cf. arrêt du TAF

A-4716/2017 du 8 août 2018 consid. 11.3 et les réf. cit.). L'obligation d'assistance de l'employeur est une obligation de diligence, respectivement de moyen, et non pas de résultat (cf. arrêts du TAF A-7689/2016 du 19 janvier 2018 consid. 5.3.1 et A-2394/2014 du 2 octobre 2014 consid. 7.1.2 [confirmé par l'arrêt du TF 8C_810/2014 du 1^{er} avril 2015]). Elle est une concrétisation du principe de proportionnalité (cf. arrêt du TF 8C_285/2015 du 27 avril 2016 consid. 6.1 [en matière de droit cantonal]).

5.3

5.3.1 Cela étant posé, s'agissant du processus de recherche d'emploi, le Tribunal relève que le recourant a entrepris les démarches suivantes :

- Une première candidature a été effectuée par l'intéressé au mois de mai 2020 pour un poste de fonctionnaire enquêteur à (...), auprès de la section (...) de l'autorité inférieure (cf. dossier OFCOM pce 38). Son dossier n'a toutefois pas été retenu pour des raisons linguistiques, le poste étant destiné à un employé de langue allemande.
- Constatant qu'une nouvelle annonce pour un poste de fonctionnaire enquêteur auprès de la section (...) avait été publiée, le recourant a communiqué son intérêt et demandé s'il lui fallait postuler en bonne et due forme, ou si son précédent dossier était suffisant. Il lui a été répondu qu'il lui incombait de déposer un (nouveau) dossier et que le poste était à (...), un emploi similaire allant se libérer à (...) en 2023 (cf. bordereau du recourant pce 4). Le recourant a ainsi déposé sa candidature au mois de décembre 2021 (cf. dossier OFCOM pce 39). Il a reçu une réponse négative au motif que son domicile (...) était trop éloigné du lieu de travail (...).
- En prévision de la mise au concours du poste de fonctionnaire enquêteur à (...), et afin de se familiariser avec ledit poste, le recourant a demandé à pouvoir effectuer un stage de quelques jours aux côtés de l'actuel collaborateur. Ledit stage a eu lieu durant deux jours, en juin et juillet 2022 (cf. bordereau du recourant pce 6).
- En janvier 2023, le recourant a déposé sa candidature pour le poste de fonctionnaire enquêteur qui venait d'être publié pour (...), éventuellement (...) (cf. dossier OFCOM pce 40). Au terme de la procédure de recrutement, sa candidature n'a pas été retenue à raison, notamment, de l'éloignement de son domicile (...) du lieu de travail (... ; cf. bordereau de l'autorité inférieure pce 10).

- Suite à une information reçue d'un collègue, le recourant a adressé son CV à son (ex-)employeur, en mai 2023, aux fins qu'il soit publié à l'interne pour des recherches d'emploi (cf. bordereau du recourant pce 5).
- Au cours du mois de juin 2023, le recourant a postulé auprès de l'Office fédéral (...) pour un emploi de collaborateur (...). Dans sa réponse négative, (...) a expliqué son refus par différents motifs, à savoir un manque d'intérêt pour (...), des connaissances d'allemand insuffisantes et des considérations liées à l'âge de l'intéressé.
- En septembre 2023, le recourant a été reçu à sa demande par le chef de la section (...) de l'autorité inférieure en vue de s'entretenir d'un poste de collaborateur spécialisé qui serait prochainement mis au concours. Le précité, qui souhaitait postuler immédiatement, a été invité à postuler lorsque l'offre serait publiée, s'il le souhaitait – ce qu'il n'a pas fait.

Le recourant n'a au surplus pas suivi de formation durant ses dernières années d'emploi auprès de l'autorité inférieure, ni formulé de demande en ce sens auprès de son (ex-)employeur. Il a expliqué avoir renoncé à demander une formation intensive d'allemand, nonobstant son intérêt, à raison du fait que cela aurait été refusé à l'un de ses collègues.

5.3.2 Quant aux démarches entreprises par l'autorité inférieure pour soutenir le recourant dans ses recherches, le Tribunal constate ce qui suit :

- A l'occasion de la séance d'information du 26 avril 2022, l'autorité inférieure a avisé les collaborateurs dont les postes seraient supprimés – dont le recourant – de la possibilité de bénéficier de formations continues, de stages au sein de l'administration fédérale, de cours de langue, de coaching ou encore d'un accompagnement des RH dans le processus de recherche d'emploi (cf. bordereau du recourant pce 7).
- Un certificat de travail intermédiaire a été établi en faveur du recourant au mois de mai 2022 (cf. bordereau de l'autorité inférieure pce 4).
- L'autorité inférieure a en outre soutenu les postulations du recourant énoncées plus haut en prenant contact avec les responsables de poste, une fois les candidatures déposées afin le recommander (cf. bordereau de l'autorité inférieure pces 8 et 13).

- Le recourant a bénéficié d'une mesure de coaching en février 2023, soit d'une séance de préparation en vue d'un entretien d'embauche (cf. bordereau de l'autorité inférieure pce 9).
- L'autorité inférieure a enfin transmis le CV du recourant, à sa demande, au secrétariat général du département en mai 2023 pour qu'il soit diffusé auprès des autres offices (cf. bordereau de l'autorité inférieure pce 12).

Aucune autre mesure de soutien ou d'accompagnement n'est alléguée par l'autorité inférieure. En particulier, elle ne soutient pas avoir contacté des employeurs potentiels (outre dans les cas évoqués plus haut) ou signalé d'emploi au recourant, étant rappelé que les postes correspondant au profil du recourant étaient, selon elle, peu nombreux.

5.4 Sur la base de ce qui précède et au vu des exigences imposées par la jurisprudence à l'employeur dans une telle situation, le Tribunal est d'avis que l'autorité inférieure ne peut être considérée comme ayant fait son possible pour proposer un emploi au recourant. Elle s'est certes tenue à sa disposition, suite à la séance d'information du printemps 2022, et a donné suite à ses demandes, notamment de stage et de recommandations ; elle a ainsi soutenu ses candidatures à quelques reprises. Il n'en demeure pas moins que l'autorité inférieure n'a pas *activement* cherché à lui proposer un autre travail, en ce sens que les démarches entreprises pour favoriser ses recherches d'emploi n'ont été que peu engagées. En particulier, il n'apparaît pas qu'elle ait attiré l'attention du recourant sur des postes vacants appropriés, qu'elle ait suivi étroitement ses candidatures en relançant les responsables de poste, ou encore qu'elle ait cherché à promouvoir son dossier à l'interne ou à l'externe en approchant des employeurs potentiels. L'autorité inférieure n'a d'ailleurs pas intensifié ses efforts au cours du semestre ayant suivi la signature de l'accord au sens de l'art. 104c OPers, en mars 2023 : les mesures prises durant cette période se sont en effet limitées à une recommandation pour un emploi et à la diffusion du CV du recourant à l'interne deux mois plus tard – une démarche dont la tardiveté interpelle. Dans ces conditions, l'autorité inférieure n'a pas satisfait aux obligations de diligence que lui imposaient les art. 10 al. 3 let. e *in fine* LPers et 104 OPers (cf. consid. 4.2.2 *supra* ; pour comparaison, cf. arrêts du TF 8C_667/2020 du 22 juin 2021 consid. 7.3 [en matière de droit cantonal] et 8C_810/2014 du 1^{er} avril 2015 consid. 4.3 s. ; cf. ATAF 2015/48 consid. 5.7 [en lien avec l'art. 19 al. 1 LPers] ; cf. arrêts du TAF A-4716/2017 du 8 août 2018 consid. 11.4.1 s. et A-7689/2016 du 19 janvier 2018 consid. 5.3).

Quant au comportement du recourant, on peut déplorer, avec l'autorité inférieure, qu'il n'ait pas cherché à augmenter son employabilité en profitant des formations, notamment linguistiques, qui lui étaient proposées. Cet élément ne permet toutefois pas de retenir qu'il aurait violé son obligation de collaborer à la recherche d'un nouveau travail (cf. art. 104 al. 3 OPers), l'autorité inférieure ne le soutenant d'ailleurs pas.

5.5 Il s'ensuit que la seconde condition cumulative de l'art. 10 al. 3 let. e LPers n'est pas réalisée en l'espèce, l'autorité inférieure n'ayant pas fait son possible pour proposer un autre emploi raisonnablement exigible au recourant. Le licenciement ne repose donc pas sur un motif objectivement suffisant et le recourant a droit à une indemnité (qui sera arrêtée plus loin, cf. consid. 8 *infra*).

6.

Les parties s'opposent en outre sur la question de savoir si un plan social aurait dû être mis en œuvre conformément à l'art. 31 al. 4 LPers, sur le vu du nombre de postes supprimés.

6.1

6.1.1 Selon le recourant, si la révision de la LRTV n'avait certes entraîné le licenciement que de quatre employés, elle avait en réalité induit la suppression de cinq postes : ceux des quatre fonctionnaires enquêteurs remerciés, ainsi que celui du chef de groupe B._____, qui avait cependant été remplacé à l'interne. Il s'ensuivait que les conditions de l'art. 105d al. 1 OPers étaient remplies et qu'un plan social aurait dû être mis en œuvre. Le recourant a ainsi conclu principalement au renvoi de la cause à l'autorité inférieure pour qu'elle établisse un tel plan et, subsidiairement, à l'allocation d'une indemnité du chef de cette omission.

6.1.2 L'autorité inférieure conteste cette analyse, arguant qu'il n'avait jamais été question de supprimer d'autres postes que ceux des quatre fonctionnaires enquêteurs, devenus obsolètes. Le poste du chef de groupe B._____ n'avait pas été supprimé, mais seulement adapté, l'intéressé occupant toujours une fonction de cadre au sein de la division (...). Elle n'était dès lors aucunement tenue de mettre en œuvre un plan social.

6.2 A l'appui de son moyen, le recourant a produit un procès-verbal d'une séance de direction de l'autorité inférieure du 27 novembre 2023, comportant le passage suivant : « Gegenüber den Ergebnissen der letztjährigen Controllinggespräche sinkt der heute bereits bekannte Personalbedarf im Jahresdurchschnitt 2024 insgesamt um 5 FTE. Dies ist

insbesondere auf die Auflösung der Gruppe Aufsicht in der Sektion M-RF als Folge des Wegfalls des Opting-Out zurückzuführen » (cf. bordereau du recourant pce 11 p. 5). Il se prévaut également d'un courriel reçu de son ex-employeur en août 2023, faisant état d'une reprise de la co-direction de la section (...) au 1^{er} janvier 2024 par B._____ notamment, suite à la réorganisation (cf. bordereau du recourant pce 12).

Le recourant a par ailleurs requis la production de diverses pièces en mains de l'autorité inférieure afférentes à la fonction de B._____ avant et après le 31 décembre 2023. Si l'autorité inférieure n'y a pas donné suite spontanément, elle a produit, sous le titre « Détail de la fonction de M. B._____ », un document succinct évoquant une fonction de co-chef de la section (...) depuis le 1^{er} janvier 2024 (cf. bordereau de l'autorité inférieure pce 5).

6.3 Force est de constater qu'avec la suppression du groupe des fonctionnaires enquêteurs de la section Redevance radio et télévision, le poste de chef de ce même groupe, alors occupé par B._____, a été également supprimé. Le prénommé occupe d'ailleurs une autre fonction (co-chef de section) au sein d'une autre section (...) depuis le 1^{er} janvier 2024. Le fait qu'il a conservé une position de cadre au sein de la même division ne permet pas d'admettre, comme le soutient l'autorité inférieure, qu'il s'agit d'un transfert de poste, respectivement d'un seul changement de cahier des charges. Il apparaît bien plutôt que le poste litigieux a été supprimé dans le cadre de la réorganisation, le procès-verbal de la séance de direction du 27 novembre 2023 – évoquant la suppression de cinq postes suite à la dissolution du groupe dirigé par B._____ en particulier –, accréditant cette thèse. Dans ces conditions, la production des différentes pièces requises par le recourant est superflue, la conviction du Tribunal étant acquise.

Il s'ensuit que ce sont bien cinq postes qui ont été supprimés dans le cadre de la réorganisation, nonobstant le fait que quatre collaborateurs seulement se sont vu notifier leur congé. Aussi l'autorité inférieure aurait-elle dû mettre en œuvre un plan social conformément à l'art. 31 al. 4 LPers en relation avec l'art. 105d al. 1 OPers.

6.4 Sur ce vu, le grief du recourant est admis, l'autorité inférieure étant contrevenue à ses obligations découlant de l'art. 31 al. 4 LPers. Il n'y a toutefois pas lieu de lui renvoyer la cause aux fins qu'elle y remédie ; la réorganisation étant achevée et les employés concernés licenciés, l'établissement d'un plan social n'a plus de sens au regard des finalités

d'une telle mesure (cf. consid. 4.3 *supra*). Le recourant peut ainsi prétendre à l'allocation d'une indemnité à forme de l'art. 34b al. 1 let. a LPers (cf. consid. 8 *infra*).

7.

Est encore litigieuse la quotité de l'indemnité de départ due au recourant à la lumière de l'art. 19 al. 3 LPers, sur la base de son ancienneté.

7.1

7.1.1 Le recourant fait grief à l'autorité inférieure de n'avoir pas tenu compte de ses années de service au sein des Chemins de fer fédéraux (CFF) – du (...) 2003 au mois de (...) 2010 – en violation de l'art. 79 al. 4 OPers et de l'annexe 3 de cette même ordonnance. Tout en concédant que l'OPers n'est pas (ou plus) applicable au personnel de son ancien employeur, le recourant argue que les CFF faisaient encore pleinement partie de l'administration fédérale lorsqu'il y travaillait. Il souligne en outre que le fondement légal de l'indemnité (l'art. 19 al. 3 LPers) est quoiqu'il en soit applicable aux employés des CFF, vu l'art. 2 let. d LPers. Il plaide de surcroît être victime d'une inégalité de traitement injustifiée par rapport à des employés ayant effectué l'entier de leur carrière au sein d'une unité administrative au sens de l'art. 1 OPers ou des CFF. Le recourant se prévaut enfin du fait qu'il avait été tenu compte de ses années d'emploi auprès des CFF pour le calcul de sa prime de fidélité, en 2014. Il conclut ainsi à l'allocation d'un mois de salaire supplémentaire au titre de son indemnité de départ.

7.1.2 Quant à l'autorité inférieure, elle se limite à soutenir que les rapports de travail des employés des CFF ne sont pas soumis à l'OPers, mais aux règles spécifiques de la convention collective de travail selon l'art. 38 LPers – dont les dispositions règlent spécifiquement la question de l'indemnité de départ.

7.2 La présente cause, afférente aux rapports de travail du recourant avec un office de l'administration fédérale, est régie par la LPers (cf. art. 2 al. 1 let. a LPers) et l'OPers (cf. art. 1 al. 1 let. a OPers ; cf. consid. 4.1 *supra*). L'art. 19 al. 3 à 7 LPers, prévoyant le versement d'une indemnité de départ en cas de résiliation sans faute de l'employé, et l'art. 79 OPers, réglementant le montant de cette indemnité, lui sont donc applicables sans réserve. A teneur de l'art. 79 al. 4 OPers, l'indemnité est fixée, notamment, à la lumière de la durée totale d'emploi de l'intéressé *auprès des unités administratives au sens de l'art. 1*. Or, les CFF ne sont pas une telle unité administrative, l'OPers n'étant d'ailleurs pas applicable à leur personnel

(cf. parmi d'autres, arrêt du TAF A-1532/2019 du 20 novembre 2019 consid. 4.2). Les employés des CFF sont certes soumis à la LPers (cf. art. 2 al. 1 let. d LPers), de sorte qu'il ne peut être exclu qu'ils puissent réclamer une indemnité sur la base de l'art. 19 al. 3 LPers (cf. arrêt du TAF A-2846/2016 du 18 avril 2017 consid. 6 et les réf. cit.). Cela est toutefois dénué de pertinence dans le cas d'espèce, faute pour le recourant d'agir en qualité d'(ex-)employé des CFF ou de réclamer une indemnité aux CFF.

Les unités de l'administration fédérale, d'une part, et les Chemins de fer fédéraux, d'autre part, étant des institutions distinctes régies par des règles distinctes – à tout le moins en partie – il n'apparaît pas d'emblée contraire au principe d'égalité de traitement d'allouer des indemnités de départ de manière différenciée, en fonction de l'employeur. Le grief d'inégalité de traitement n'emporte dès lors pas la conviction du Tribunal.

Le Tribunal observe enfin que le droit à une prime de fidélité est régi par d'autres dispositions que le droit à une indemnité de départ ; les conditions dans lesquelles la première a été reçue ne sauraient donc être déterminantes pour l'obtention de la seconde. Il s'ensuit que le recourant ne peut rien tirer du fait qu'il a perçu une prime de fidélité en 2014.

7.3 En conséquence, le moyen du recourant est rejeté, la décision devant être confirmée en ce qu'elle a alloué à l'intéressé une indemnité de départ correspondant à cinq mois de salaire.

8.

Il reste encore à déterminer les conséquences indemnitaires de la résiliation des rapports de travail à la lumière de l'art. 34b al. 1 let. a et 2 LPers.

8.1 Une indemnité est due à l'employé remercié lorsque le congé a été donné sans motif objectivement suffisant ou lorsque les règles de procédure n'ont pas été respectées (cf. consid. 4.5 *supra*). Cette indemnité vise ainsi à offrir une compensation adéquate à l'employé lorsque le congé est entaché d'un vice. En principe comprise entre six mois et une année de salaire, elle s'entend en salaires bruts, les cotisations sociales n'étant pas déduites. Il sied, dans la fixation de l'indemnité, de tenir compte de la gravité de l'atteinte à la personnalité de l'employé, de l'intensité et de la durée des rapports de travail, du type de licenciement, du comportement de l'employé envers ses devoirs de service, de sa situation sociale et financière ainsi que de son âge (cf. arrêts du TAF A-6755/2018 du

28 septembre 2020 consid. 3.5.1 et A-615/2018 du 22 janvier 2019 consid. 7.1 et les réf. cit.).

8.2 Au cas d'espèce, le Tribunal a constaté deux violations des règles de procédure, à forme d'une atteinte légère au droit d'être entendu du recourant (cf. consid. 3.3 *supra*) et d'une omission de mettre en œuvre un plan social (cf. consid. 6.3 *supra*). Il a en outre été retenu que l'autorité inférieure avait résilié les rapports de travail sans disposer de motifs objectivement suffisants, dès lors qu'elle n'avait pas fait son possible pour proposer un autre emploi raisonnablement exigible au recourant (cf. consid. 5.4 *supra*). Doit enfin être rappelé que l'autorité inférieure a concédé, dans sa réponse, avoir porté atteinte aux dispositions sur le délai de congé (cf. consid. C.b *supra*). Aussi le recourant a-t-il droit à une indemnité au titre de l'art. 34b al. 1 let. a LPers, à laquelle il a du reste expressément conclu à hauteur d'une année de salaire.

En tenant compte de l'ensemble des circonstances de l'espèce, en particulier la durée des rapports de travail (environ 13 ans), l'âge du recourant (57 ans au terme des rapports de travail), le caractère non fautif du licenciement et les carences de l'autorité inférieure dans le cadre de la résiliation, le versement d'une indemnité correspondant à dix mois de salaire brut, sans déduction des charges sociales, apparaît appropriée.

8.3 Le recourant conclut, concernant l'indemnisation, au versement d'un intérêt à 5 % l'an dès le 1^{er} avril 2024. L'exigibilité de la créance d'indemnité selon l'art. 34b al. 1 let. a LPers intervient à la fin des rapports de travail (cf. art. 339 al. 1 CO par analogie ; arrêt du TAF A-3899/2022 du 31 août 2023 consid. 7.3) ; la demeure ne peut pas intervenir avant l'exigibilité de la créance (cf. ATF 143 II 37 consid. 5.2.2). Le contrat de travail a été résilié au 31 mars 2024, de sorte qu'un intérêt moratoire est dû à compter du 1^{er} avril 2024. Celui-ci s'élève à 5 % (cf. art. 104 al. 1 CO par analogie ; arrêt du TAF A-3899/2022 précité consid. 7.3).

9.

Il découle des considérants qui précèdent que le recours doit être partiellement admis. L'autorité inférieure doit verser une indemnité correspondant à dix mois de salaire brut au recourant, portant intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2024. Toutes autres ou plus amples conclusions du recourant sont en revanche rejetées.

10.

10.1 La procédure de recours en matière de litiges liés aux rapports de travail est gratuite (cf. art. 34 al. 2 LPers). Il n'y a donc pas lieu de percevoir des frais de procédure.

10.2 Le Tribunal peut allouer d'office ou sur requête à la partie ayant entièrement ou partiellement gain de cause une indemnité pour les frais indispensables et relativement élevés qui lui ont été occasionnés (cf. art. 64 al. 1 PA et art. 7 ss du règlement du 21 février 2008 concernant les frais, dépens et indemnités fixés par le Tribunal administratif fédéral [FITAF, RS 173.320.2]). En l'occurrence, le recours se voit largement admis dans son principe. En l'absence d'une note d'honoraires et sur le vu de l'ensemble des circonstances du cas, l'indemnité à titre de dépens partiels mise à la charge de l'autorité inférieure est fixée, *ex aequo et bono*, à un montant de 3'000 francs.

(Le dispositif est porté à la page suivante.)

Par ces motifs, le Tribunal administratif fédéral prononce :

1.

Le recours est partiellement admis au sens des considérants.

2.

L'autorité inférieure doit verser au recourant une indemnité correspondant à dix mois de salaire brut, sans déduction des charges sociales, portant intérêts à 5% l'an dès le 1^{er} avril 2024.

3.

Il n'est pas perçu de frais de procédure.

4.

Un montant de 3'000 francs est alloué au recourant à titre de dépens, à charge de l'autorité inférieure.

5.

Le présent arrêt est adressé au recourant et à l'autorité inférieure.

L'indication des voies de droit se trouve à la page suivante.

Le président du collège :

La greffière :

Jérôme Candrian

Loucy Weil

Indication des voies de droit :

Les décisions du Tribunal administratif fédéral concernant les rapports de travail de droit public peuvent être contestées auprès du Tribunal fédéral, pourvu qu'il s'agisse d'une contestation pécuniaire dont la valeur litigieuse s'élève à 15'000 francs au minimum ou qui soulève une question juridique de principe (art. 85 al. 1 let. b et al. 2 LTF). S'il s'agit d'une contestation non pécuniaire, le recours n'est recevable que si celle-ci touche à la question de l'égalité des sexes (art. 83 let. g LTF). Si le recours en matière de droit public est ouvert, il doit être déposé au Tribunal fédéral, 1000 Lausanne 14, dans un délai de 30 jours dès la notification de la décision contestée (art. 82 ss, 90 ss et 100 LTF). Ce délai est réputé observé si les mémoires sont remis au plus tard le dernier jour du délai, soit au Tribunal fédéral soit, à l'attention de ce dernier, à La Poste Suisse ou à une représentation diplomatique ou consulaire suisse (art. 48 al. 1 LTF). Le mémoire doit être rédigé dans une langue officielle et doit indiquer les conclusions, les motifs et les moyens de preuve, et être signé. La décision attaquée et les moyens de preuve doivent être joints au mémoire, pour autant qu'ils soient en mains de la partie recourante (art. 42 LTF).

Expédition :